

19
28

JUNTA DE FREGUESIA STA. MARIA MAIOR

Acordo coletivo de Empregador Público

entre a

Junta de Freguesia de Santa Maria Maior

e o

STML – Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa

Preâmbulo

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, prevê a contratação coletiva, de modo a que os acordos coletivos de trabalho sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores públicos.

A Freguesia de Santa Maria Maior foi criada através da Lei da Reorganização Administrativa de Lisboa, (Lei nº 56/2012, de 8 de novembro), e resultou da agregação de 12 antigas freguesias de pequena dimensão. Pelas novas atribuições e competências que lhe foram atribuídas, esta Freguesia teve de dotar-se de um quadro de pessoal de significativa dimensão para uma autarquia desta natureza.

Os desafios muito particulares gerados por um território que, tendo apenas cerca de dez mil residentes, é frequentado diariamente por cerca de 300 mil pessoas, obrigam a uma organização dos meios humanos particularmente exigente, nomeadamente em termos de duração, horário e modos de prestação do trabalho, de modo a compatibilizar o interesse coletivo que a Freguesia deve prosseguir com a garantia da salvaguarda dos direitos dos trabalhadores e dos seus períodos de descanso sem esquecer as respetivas condições de trabalho. A compatibilização da vida pessoal, familiar e profissional dos seus trabalhadores é para a Junta de Freguesia de Santa Maria Maior um imperativo ético e uma forma de garantir o respeito e a motivação dos seus trabalhadores, que constituem um dos seus ativos mais relevantes.

É também neste contexto que se pretende com a presente revisão do ACEP encontrar soluções que permitam melhorar a qualidade dos serviços, salvaguardando sempre, na medida do possível, a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, nomeadamente no que diz respeito aos tempos de trabalho.

O Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa tem um já longo conhecimento prático na realidade da prestação das atividades e tarefas na cidade de Lisboa e nas respetivas relações de trabalho.

Neste contexto, nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do art. 14º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo art. 2º da Lei 35/2014 de 20 de junho, no seu Anexo que dela faz parte integrante, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo Empregador Público:

Miguel Coelho, Presidente da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior;

e

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa:

Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, Presidente da Direção;

Delfino Navalho Serras, Membro da Direção e da Comissão Executiva.

CAPÍTULO I – ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.ª

Âmbito

- 1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, doravante designado por **Acordo**, celebrado no âmbito do art. 14.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo art. 2.º da Lei 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, adiante **LTFP**, é aplicável a todos os trabalhadores que, vinculados por qualquer título, exerçam funções na Freguesia de Santa Maria Maior, doravante designada **Freguesia**, e sejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, doravante designado **STML**, ou que nele se venham a filiar.
- 2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP estima-se que serão abrangidos por este Acordo todos os Serviços da Freguesia e cerca de cento e cinquenta trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1 - O presente Acordo substitui o ACEP n.º 406/2016 publicado no DR – 2ª Série, n.º 208 de 28 de outubro de 2016, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.
- 2 - O presente Acordo vigora pelo prazo de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos.
- 3 - A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

CAPÍTULO II - ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DO TRABALHO

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento

O período de funcionamento decorre das 08:00 horas às 20:00 horas, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

Cláusula 4.ª

Organização temporal do trabalho

- 1- O período normal de trabalho é de 7 horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira, e de 35 horas semanais, com ressalva dos períodos de menor duração legalmente previstos e dos regimes previstos neste Acordo.
- 2- Os dias de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, sem prejuízo dos regimes de horário por turnos.
- 3- Sem prejuízo dos números dois e três da cláusula sexta, os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho, não podendo ser obrigados a prestar mais do que nove horas de trabalho por cada dia de

- trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar, exceto quando este período possa ser ultrapassado, nos casos legalmente previstos.
- 4- As alterações na organização temporal do trabalho devem ser precedidas de negociação entre as entidades signatárias do presente Acordo, nomeadamente qualquer definição do período normal de trabalho em termos médios.
 - 5- Nos termos da lei, ficam previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:
 - a) Horário rígido;
 - b) Horário flexível;
 - c) Horário por turnos;
 - d) Jornada contínua;
 - e) Isenção de horário de trabalho.
 - 6- O horário de trabalho individualmente acordado, por escrito, com o trabalhador não poderá ser alterado sem o seu acordo escrito.
 - 7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem compensação económica preferencialmente por acordo, equivalente ao montante que, comprovadamente, seja apurado.

Cláusula 5.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por decisão da Junta de Freguesia, podem ser fixados horários de trabalho específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas na lei aplicável na proteção da parentalidade;
- b) No caso de trabalhador-estudante, nos termos da legislação respetiva;
- c) Quando se trate de trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica.
- d) Quando se trate de trabalhadores reconhecidos como cuidador informal, principal e não principal;

Cláusula 6.ª

Regime de horário rígido

- 1- No horário rígido a duração diária de trabalho é repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso com duração de uma hora não podendo as horas de início e termo de cada período ser unilateralmente alteradas.
 - a) O período da manhã decorre das 09:30 às 13:00 horas;
 - b) O período da tarde decorre das 14:00 às 17:30 horas;
 - c) O intervalo de descanso decorre das 13:00 às 14:00 horas.
- 2- Em todas as situações em que a jornada de trabalho decorra em período ou períodos diferentes do previsto no número anterior deverá ser reduzido ou excluído o intervalo de descanso, assegurando sempre que a prestação não ultrapassará seis horas consecutivas de trabalho.
- 3- Nas jornadas de trabalho que decorram totalmente em período de trabalho noturno o intervalo de descanso fica excluído.
- 4- As jornadas de trabalho previstas nos números dois e três não podem ser determinadas sem audição prévia do STML.

Cláusula 7.^a

Regime de horários flexíveis

- 1- Horários flexíveis são aqueles que permitem aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.
- 2- A adoção de qualquer horário flexível está sujeita às seguintes regras:
 - a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
 - b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
 - c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;
 - d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês.
- 3- O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.
- 4- O excesso de horas apurado no final de cada período de aferição é transportado para o período imediatamente seguinte até ao limite de sete horas e, relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada mês é transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas.
- 5- Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média diária do trabalho é de sete horas e o período de aferição é mensal.
- 6- As faltas a que se refere o n.º 3 são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.
- 7- Os horários flexíveis poderão ser definidos nos Serviços com período de funcionamento das 8 às 20 horas, com as seguintes plataformas:
 - a) Das 10:00 às 12:00 horas - período de presença obrigatória;
 - b) Das 14:00 horas às 16:00 horas - período de presença obrigatória;
 - c) Das 12.00 horas às 14 horas - margem móvel para almoço – duas horas como máximo, com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora.

Cláusula 8.^a

Regime de horário por turnos

- 1- Em caso de necessidade de funcionamento permanente dos Serviços, com fundamento na prossecução do interesse público, pode ser adotado o regime de trabalho por turnos.
- 2- Os turnos são rotativos, não podendo ser prestados mais de 6 dias consecutivos.
- 3- O trabalho por turnos é realizado em dois ou três períodos diários e sucessivos, com obediência à duração do período normal de trabalho diário, sem prejuízo do disposto no regime legal e neste Acordo.
- 4- As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se, para todos os efeitos legais, tempo de trabalho, não podendo ser prestadas mais de 5 horas seguidas de trabalho.
- 5- Os dias de descanso semanal devem coincidir com o sábado e domingo pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas.
- 6- Salvo em casos excepcionais, a mudança de turno só pode ocorrer após o descanso semanal, mediante acordo entre o superior hierárquico e o interessado, sendo admitida a troca ocasional de serviço entre trabalhadores, se autorizada pelos Serviços.
- 7- O regime de trabalho por turnos, total ou parcialmente coincidentes com o período noturno, confere direito ao subsídio

- 
- de turno, que é variável, em função de dois fatores:
- a) Número de turnos adotados;
 - b) Carácter permanente ou não do funcionamento do Serviço.
- 8- O número de turnos obedece à seguinte classificação:
- a) Parcial - Quando for prestado apenas em dois períodos de trabalho diário;
 - b) Total - Quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário.
- 9- Considera-se que os serviços revestem carácter:
- a) Permanente - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 7 dias da semana;
 - b) Semanal prolongado - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo;
 - c) Semanal - Quando o regime de turnos for prestado apenas de segunda a sexta-feira.
- 10- A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito à atribuição de um subsídio de turno correspondente a um acréscimo de remuneração, calculado sobre o vencimento fixado no nível remuneratório da categoria onde o trabalhador estiver posicionado, de acordo com as seguintes percentagens:
- a) 25 %, quando o regime de turnos for permanente total;
 - b) 22 %, quando o regime de turnos for permanente parcial e semanal prolongado total;
 - c) 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial e semanal total;
 - d) 15 %, quando o regime de turnos for semanal parcial.
- 11- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 9.ª

Regime de jornada contínua

- 1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.
- 2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora no período normal de trabalho diário.
- 3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:
 - a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
 - b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
 - c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da alínea a);
 - d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
 - e) Trabalhador-estudante;
 - f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
 - g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

- 1- Ficam isentos de horário os trabalhadores que exerçam cargos dirigentes ou que chefiem equipas multidisciplinares.
- 2- Mediante acordo escrito com a Junta, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que estejam integrados nas carreiras e categorias de técnico superior, coordenador técnico e encarregado-geral operacional ou hajam sido superiormente designados para coordenação de equipa a que, temporariamente, haja sido atribuída qualquer função ou tarefa.
- 3- O regime de isenção de horário de trabalho aqui previsto entende-se na modalidade de observância dos períodos normais de trabalho definidos pelo presente Acordo.
- 4- O trabalhador em isenção de horário não está sujeito a hora de início e termo do período normal de trabalho diário, nem intervalo de descanso.
- 5- O trabalhador pode, a qualquer tempo, fazer cessar o regime de isenção, mediante comunicação escrita.
- 6- A atribuição de Isenção de Horário de Trabalho confere ao trabalhador o direito a um suplemento remuneratório de valor percentual da sua remuneração base, a fixar no acordo escrito celebrado com a Junta de Freguesia, em função da respetiva fundamentação, mas que não poderá ser inferior a 15% nem exceder 35%.

Cláusula 11.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- Nos casos de isenção de horário de trabalho, enquadrado na al. c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP, considera-se suplementar todo o trabalho que exceda a duração do período normal de trabalho mensal.
- 3- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores nas seguintes condições:
 - a) Trabalhador portador de deficiência ou doença crónica;
 - b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
 - c) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
 - d) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
 - e) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da al. c);
 - f) Trabalhador adotante, ou tutor, ou a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
 - g) Trabalhador-estudante, salvo em caso de força maior; e
 - h) Nas situações abrangidas no nº 5;
- 4- A entidade empregadora pública fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a suportar o custo de transporte sempre que, cumulativamente:
 - a) O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado;
 - b) Em consequência da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.
- 5- A imposição pelo Empregador Público da prestação de trabalho suplementar não pode prejudicar o gozo do descanso

semanal obrigatório e complementar seguidos, pelo menos de 4 em 4 semanas.

- 6- Sem prejuízo do descanso compensatório conferido por lei, a prestação de trabalho suplementar em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório por igual período de tempo que deverá ser gozado nos três dias seguintes, por acordo com o trabalhador ou, na sua falta, no mesmo período em dia a designar pelo empregador público.
- 7- O limite a que se refere a alínea a) do n.º 2 do art.º 120º da LTFP fixa fixado em duzentas horas de trabalho.
- 8- À remuneração devida por trabalho suplementar prestado em período noturno acresce também a remuneração correspondente ao suplemento por prestação de trabalho noturno.

Cláusula 12.ª

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.
- 2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a pelo menos duas horas por dia.
- 3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.
- 4- As escalas de prestação de trabalho noturno devem ser afixadas com um mês de antecedência para vigorar no mês seguinte.
- 5- Os trabalhadores que exerçam funções nos termos do n.º 1 da presente cláusula tem direito a um suplemento remuneratório por prestação de trabalho noturno.
- 6- O suplemento por prestação de trabalho noturno deverá ser pago de forma permanente enquanto durar a prestação de trabalho noturno e sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º1 do artigo 152º LTFP.

Cláusula 13.ª

Interrupção ocasional

- 1- Nos termos do n.º 2 do artigo 102º da LTFP são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:
 - a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador devidamente comprovadas;
 - b) Para comparência para intervenção, perante qualquer entidade, em ato ou contrato próprio, de cônjuge ou equiparado, parente na linha reta ou segundo grau da linha colateral, como parte outorgante ou prestação de qualquer garantia especial de obrigações, devidamente comprovado;
 - c) Resultantes do consentimento do Empregador Público, em casos excepcionais e devidamente fundamentados;
 - d) Inerentes a pausas determinadas ou justificadas por necessidades de saúde, segurança e higiene no trabalho, nomeadamente para interrupção de tarefas de execução continuada em rotina ou com meios ou equipamentos que imponham um acréscimo de esforço visual, físico ou intelectual, reconhecidas em sede de saúde e segurança no trabalho.
- 2- As interrupções previstas nas alíneas a) e d) do número anterior não deverão ser inferiores a quinze minutos, por cada período de trabalho.
- 3- As interrupções previstas na alínea b) do número um devem ser solicitadas com a antecedência mínima de 48 horas ou, não sendo possível, no período de trabalho imediatamente seguinte.
- 4- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço e só são consideradas como tal pelo tempo correspondente à satisfação da necessidade que lhe serve de fundamento.



Cláusula 14.^a

Tolerância

- 1- Excepcionalmente e com a devida fundamentação, em todos os regimes de horário de trabalho previstos é permitida a tolerância até quinze minutos diários cumulativos no atraso no registo de entrada.
- 2- Nos horários flexíveis a tolerância referida no número anterior é reportada às plataformas de presença obrigatória, mas não deduz no cômputo do período de aferição.

Cláusula 15.^a

Teletrabalho

- 1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da Junta de Freguesia e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.
- 2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, para a execução de tarefas com autonomia técnica.
- 3- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é precedida de acordo escrito do qual constarão, nomeadamente, os dias em que o trabalhador deve comparecer presencialmente no seu local de trabalho.
- 4- A duração máxima inicial do acordo não pode exceder dois anos, podendo cessar por decisão de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução, caso em que o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho.
- 5- Cabe à entidade empregadora disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, salvo acordo que estipule o contrário.
- 6- O pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador comprovadamente incorra por motivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho incumbe ao empregador público.
- 7- Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.
- 8- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este trabalhador exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

Cláusula 16.^a

Período experimental

No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional

CAPÍTULO III – SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE

Cláusula 17.ª

Princípios gerais

- 1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene, saúde e prevenção de risco e doenças profissionais, asseguradas pela Freguesia.
- 2- A Freguesia é obrigada, nos termos da lei, a criar, organizar e manter as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.
- 3- A execução de medidas em todas as fases da atividade destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:
 - a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
 - b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
 - c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
 - d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
 - e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.
- 4- A Freguesia obriga-se a manter os equipamentos de proteção individual dos trabalhadores sempre em boas e eficazes condições de segurança e a garantir o respetivo uso.
- 5- A Freguesia deverá promover a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores mediante serviços internos de medicina no trabalho, realizando exames médicos periódicos anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.
- 6- Nos sectores de atividade de maior risco e penosidade a periodicidade dos exames previstos no número anterior é aumentada para o dobro.
- 7- A Freguesia poderá contratualizar o cumprimento das suas obrigações decorrentes das matérias de saúde, segurança e higiene no trabalho com o Município de Lisboa, sem prejuízo dos direitos que, legalmente, assistem aos trabalhadores e seus representantes.
- 8- A Freguesia compensará os trabalhadores das áreas consideradas como de risco, penosidade e insalubridade, por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto, com um suplemento remuneratório, de acordo com a cláusula 23ª e a legislação em vigor.
- 9- A Junta de Freguesia ouvirá o STML aquando da aquisição de fardamento e equipamentos de proteção para a generalidade dos trabalhadores.

Cláusula 18.ª

Equipamento individual

As fardas e demais equipamentos de trabalho são fornecidas pela Freguesia, sem qualquer dispêndio para os trabalhadores, e na sua escolha deverão ser tidas em conta os requisitos de segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como as condições climatéricas dos locais de trabalho e os períodos do ano.

Cláusula 19.ª

Locais para refeição



Sem prejuízo dos refeitórios já existentes e a instalar nos locais em que a aglomeração de trabalhadores o justifique, a Freguesia porá à disposição dos trabalhadores, em cada local de trabalho, um local com dimensões e condições de higiene e salubridade adequadas, dotado de água potável, mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 20.ª

Vestiários e balneários

Nos locais de trabalho em que a atividade o justifique, a Freguesia obriga-se a dotar as instalações para os trabalhadores com boas condições de higiene e segurança e com os requisitos necessários e adequados, incluindo vestiários, lavabos e balneários, com águas quentes para uso dos trabalhadores, diferenciados por sexo.

CAPÍTULO IV – DISPOSIÇÕES FINAIS

Cláusula 21.ª

Créditos para exercício da atividade de representação dos trabalhadores e respetivas eleições

- 1- O crédito de horas previsto no nº 6 do art.º 345º da LTFP é fixado em 1,5 membros da direção por cada 200 associados do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa ou fração.
- 2- O crédito de horas para o exercício de funções dos delegados sindicais, previsto no nº 1 do art.º 344º da LTFP, é fixado em 18 horas por mês, sendo-lhe aplicável, com as necessárias adaptações, o regime do nº 11 do artº 345º da LTFP e, sem prejuízo do seu crédito de horas, consideram-se sempre justificadas as ausências para participação em reuniões dos trabalhadores ou dos seus órgãos de representação ou quaisquer reuniões ou outros atos convocados pelo STML ou a que este adira.
- 3- O crédito de tempo para os eleitos em representação dos trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho é de quatro dias por mês, com a possibilidade de gestão de tempos entre os eleitos de cada lista concorrente.
- 4- A Freguesia disponibilizará uma sala, equipada com os meios adequados, para o desenvolvimento do trabalho dos Representantes dos Trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho.
- 5- A Freguesia dispensará a atividade dos candidatos efetivos e suplentes das listas concorrentes aos órgãos do STML e representação para a Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, no período de campanha eleitoral, sem perda de remuneração e dos suplementos de caráter permanente.

Cláusula 22.ª

Recompensa de desempenho

A acrescer à duração do período de férias anual os trabalhadores a quem tenha sido atribuído menção positiva na Avaliação tem direito ao acréscimo de três dias de férias, tendo como referência a última nota homologada, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora.

Cláusula 23.ª

Carnaval e dia de aniversário

Os trabalhadores têm ainda direito ao dia de Carnaval e ao dia do seu aniversário.

Cláusula 24.^a

Dispensa por luto

Para efeitos das ausências motivadas por falecimento de parentes, os trabalhadores netos e avós beneficiam de período de dispensa de 5 (cinco) dias e os trabalhadores tios e sobrinhos beneficiam de período de dispensa de 2 (dois) dias.

Cláusula 25.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

- 1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;
- 2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda aquelas que por lei venham a ser estabelecidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes e higiene urbana.
- 3- O STML deverá ser informado e consultado, sempre que haja alterações às áreas, serviços ou serviços conexos em que foram determinadas as atribuições do referido suplemento remuneratório, assim como ao nível considerado.
- 4- O suplemento de penosidade e insalubridade deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LTFP.

Cláusula 26.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

- 1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.
- 2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só pode realizar-se mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.
- 3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;
- 4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;
- 5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

Cláusula 27.^a

Comissão paritária

- 
- 1- As partes outorgantes constituem uma comissão paritária, composta por dois membros de cada parte, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.
 - 2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
 - 3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, para diante DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.
 - 4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
 - 5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.
 - 6- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.
 - 7- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
 - 8- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da Freguesia, indicadas pela Junta de Freguesia, que facultará o apoio indispensável.
 - 9- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.
 - 10- As despesas com os representantes e respetivos assessores são suportadas pela parte que representam.
 - 11- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 28.ª

Informação e participação

- 1- A direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa e os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições e designadamente:
 - a) A informação sobre as linhas gerais orientadoras para definição dos objetivos e escolha de competências na avaliação do desempenho adequados à avaliação;
 - b) A informação e consulta atempada sobre as decisões suscetíveis de produzirem mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente ritmos de trabalho, condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos e promoções;
 - c) A informação e consulta das propostas de mapas de pessoal e respetivas dotações financeiras para pessoal.
- 2- As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito nos termos e prazos do n.º 4 do art.º 343º da LTFP.
- 3- Previamente à apresentação das propostas referidas na al. c) do nº 1 será agendada reunião com a direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa com o objetivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestionária para alteração de posição remuneratória.
- 4- A Freguesia deve disponibilizar em todos os locais de trabalho espaço próprio para afixação e colocação de informação sindical, em local acessível a todos os trabalhadores.
- 5- A Freguesia deve assegurar aos dirigentes e delegados sindicais, nos termos do art. 340º da LTFP o direito de afixação de textos, convocatórias, comunicações ou quaisquer informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do normal funcionamento dos Serviços.
- 6- A Freguesia assegura à Direção do STML o uso da rede intranet para comunicação com os trabalhadores, através do seu correio eletrónico, quer individual quer coletivamente.

Cláusula 29.ª

Divulgação do Acordo

A Freguesia obriga-se a distribuir pelos atuais trabalhadores e no ato de admissão de novos, cópia do presente Acordo.

Lisboa, aos 24 de abril de 2025

Pelo Empregador Público:



Miguel Coelho, Presidente da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa – STML:



Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, Presidente da Direção do STML



Delfino Navalha Serras, Membro da Direção e da Comissão Executiva